



Europejski Rzecznik
Praw Obywatelskich

Uwagi Komisji dotyczące wniosku Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich i dodatkowe informacje - Dochodzenie wszczęte z własnej inicjatywy, nr ref. OI/3/2003/JMA

Korespondencja - 13/07/2009

Sprawa OI/3/2003/JMA - Otwarta 19/11/2003 - Decyzja z 04/07/2007

06-03-2006

I. Informacje ogólne

W dniu 19 listopada 2003 r. Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich postanowił z własnej inicjatywy wszcząć dochodzenie dotyczące środków przyjętych przez Komisję Europejską w celu zapewnienia niedyskryminacji osób niepełnosprawnych w stosunkach z tą instytucją.

Rzecznik Praw Obywatelskich zwrócił się do Komisji o przekazanie mu informacji na temat: a) działań, jakie Komisja podjęła lub zamierza podjąć w celu zapewnienia niedyskryminacji osób niepełnosprawnych w stosunkach z Komisją, oraz b) harmonogramu podjęcia tych działań.

W związku z prowadzoną przez Rzecznika Praw Obywatelskich polityką szerokiej konsultacji, wszystkie dokumenty dotyczące tego dochodzenia zostały opublikowane na stronie internetowej Rzecznika. O inicjatywie tej poinformowano również krajowych rzeczników praw obywatelskich, zasięgając ich opinii.

Komisja przesłała swoją opinię Rzecznikowi w dniu 3 marca 2004 r. Została ona również umieszczona na stronie internetowej Rzecznika.

II. Wniosek o dodatkowe informacje

Wniosek o dodatkowe informacje jest dalszym etapem dochodzenia Rzecznika podjętych z własnej inicjatywy, o którym mowa powyżej. Uwzględnia ono obawy wysunięte przez krajowych rzeczników praw obywatelskich państw członkowskich a także organizacji publicznych pozarządowych, które brały udział w konsultacjach i/lub zareagowały na odpowiedź udzieloną przez Komisję.



W oparciu o uwagi wspomnianych podmiotów Rzecznik prosi Komisję o dodatkowe informacje dotyczące niektórych aspektów stosunków między osobami niepełnosprawnymi a Komisją, niezależnie od tego czy osoby te są kandydatami przechodzącymi konkursy rekrutacyjne, pracownikami, osobami pozostającymi na utrzymaniu pracowników czy też obywatelami poszukującymi informacji. Dodatkowe informacje obejmują następujące zagadnienia (cyfry w nawiasie odnoszą się do numerów paragrafów w piśmie Rzecznika, w którym zwraca się on z prośbą o dodatkowe informacje):

- nieproporcjonalne obciążenie i koszty dotyczące zatrudnienia (1.2)
- pomoc finansowa dla niepełnosprawnych urzędników i członków rodzin (1.3);
- dostępność procedur rekrutacji (1.4);
- możliwość okresowych sprawozdań na temat polityki rekrutacji (1.5);
- dodatkowe środki służące promowaniu zatrudniania osób niepełnosprawnych (1.6);
- standardy budynków pod względem dostępności (2.2);
- ułatwienia parkingowe (2.3);
- dostępność informacji przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych (3.3);
- publiczny dostęp do stron internetowych (3.4);
- dostęp do alternatywnych formatów wszystkich publicznych dokumentów UE (3.5);
- integracja dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych (SPE) (4.2);
- analiza badania na temat niepełnosprawności (5.3.);
- podnoszenie świadomości na temat niepełnosprawności (5.4).

III Odpowiedź Komisji na wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich o dodatkowe informacje

- Nieproporcjonalne obciążenie i koszty dotyczące zatrudnienia (1.2)

Komisja przekazała swym służbom wytyczne mające pomóc im przy podejmowaniu decyzji, m.in. o tym czy dany środek promujący integrację osób niepełnosprawnych może wiązać się z nieproporcjonalnymi kosztami. Zasady wykonania art. 1d ust. 4 regulaminu pracowniczego zostały przyjęte przez Komisję i opublikowane w dniu 20 czerwca 2004 r., w drodze komunikatu administracyjnego nr 69-2004 (patrz załącznik I). Zasady wykonawcze regulują, między innymi, kwestię rekrutacji osób niepełnosprawnych w trakcie trwania ich kariery urzędniczej, odpowiednich przystosowań i nieuzasadnionego obciążenia.

Kodeks dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych przewiduje w pkt 3 zatytułowanym „Przystosowania związane z pracą”, że „*Przy dokonywaniu oceny tego co stanowi nieproporcjonalne obciążenie dla instytucji europejskich należy stosować (...) rygorystyczne normy.*” (patrz załącznik II). Zgodnie z tą zasadą art. 12 zasad wykonawczych stanowi, że:

„W odniesieniu do odpowiednich przystosowań, stanowiących nieuzasadnione obciążenie instytucji, koszty zapewnienia tych warunków przekraczają koszty jakich normalnie można oczekiwać od instytucji”.



Artykuł 8 zasad wykonawczych zawiera następujące przykłady odpowiednich przystosowań:

- dostosowanie istniejących udogodnień, używanych już przez pracowników, do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- zmiana struktury pracy;
- zapewnienie pomocy;
- praca w niepełnym wymiarze czasu lub zmieniony harmonogram pracy;
- nabycie lub dostosowanie urządzeń;
- dostosowanie materiałów szkoleniowych;
- zmiana praktyki lub polityki.

W celu oceny, czy zapewnienie właściwego przystosowania wiąże się z nieuzasadnionym obciążeniem, artykuł 13 zasad wykonawczych przewiduje uwzględnienie, między innymi, następujących czynników:

- rodzaju i kosztu przystosowania;
- kosztu przystosowania, w odniesieniu do średnich kosztów ogólnych w przeliczeniu na jednego pracownika;
- kosztu przystosowania w odniesieniu do dostępnego budżetu;
- liczby osób w miejscu pracy, którym niezbędne są przystosowania;
- potrzeby BHP w zakresie wszystkich pracowników.

Pełny tekst komunikatu administracyjnego 69-2004 jest dostępny na następującej stronie internetowej: http://www.cc.cec/guide/publications/infoadm/2004/ia04069_en.html

Wspomniane zasady wykonawcze, wraz z regulaminem pracowniczym, stanowią jasno sformułowane wytyczne dla służb przy dokonywaniu przystosowań dla osób niepełnosprawnych.

- Pomoc finansowa dla niepełnosprawnych urzędników i członków rodzin (1.3)

- Komisja, zgodnie ze swoim stanowiskiem przedstawionym w odpowiedzi na skargę 1391/2002, nie uważa, aby dopuścić się dyskryminacji w odniesieniu do pomocy świadczonej niepełnosprawnym urzędnikom i członkom rodzin. Uznano, iż cały wachlarz pomocy finansowej w postaci ubezpieczenia zdrowotnego na pokrycie kosztów leczenia, ustawowych zasiłków i dodatkowych form pomocy w odniesieniu do kosztów innych niż koszty leczenia, jest wystarczający do zrekompensowania dodatkowych kosztów wynikających z niepełnosprawności. Wytyczne dotyczące wykonania budżetu, które weszły w życie 1 maja 2004 r., w pozycji „dodatkowa pomoc dla osób niepełnosprawnych” dotyczącej środków przeznaczonych na zasiłki dla osób niepełnosprawnych” (patrz załącznik III), przewidują, że osobisty wkład osoby otrzymującej zasiłek może wynosić od 5 % do 35 %, obliczonych na podstawie podlegającego opodatkowaniu dochodu jej rodziny (patrz załącznik IV). Wytyczne mają charakter międzyinstytucjonalny, a każda instytucja ma swój własny budżet.

Sytuacja budżetowa . W 2005 r. wszystkie fundusze w wysokości 1 350 000 EUR dostępne w ramach pozycji budżetowej „*dodatkowa pomoc dla osób niepełnosprawnych*” zostały w pełni wykorzystane na zwrot w 85 sprawach. Około połowa spraw dotyczyła kosztów związanych z ciężkim inwalidztwem, natomiast reszta odnosiła się do zwrotu kosztów kształcenia lub specjalnych szkoleń niezbędnych do zniwelowania skutków niepełnosprawności. W odniesieniu



do budżetu na rok 2006, organ budżetowy przyznał kwotę 1 770 00 EUR (co stanowi wzrost o 30% w porównaniu z rokiem poprzednim). Środki te wystarczą na pokrycie obecnie prowadzonych spraw, na normalny wzrost kosztów obecnych spraw, jak również na koszt nowych spraw, które szacuje się na 15. Wspomniana szacunkowa liczba jest oparta na odpowiedzi na kampanię informacyjną wśród urzędników Komisji, rozpoczętą w 2005 r. W ten sposób budżet pokryje zwrot kosztów w obecnie prowadzonych sprawach w oparciu o obowiązujące rozporządzenie. Niestety przewidziane środki nie wystarczą na pełny zwrot we wszystkich sprawach, co wymagałoby, według szacunków Komisji, co najmniej 300 000 EUR dodatkowych środków. W ten sposób, biorąc pod uwagę ograniczenia budżetowe, osobisty wkład beneficjentów ułatwi zapewnienie równego traktowania i zwrot w przypadku wszystkich należycie uzasadnionych wniosków.

Gwarancje budżetowe . Mimo iż Komisja nie ma prawnego obowiązku zwracania 100 % kosztów wynikających z niepełnosprawności, co do zasady nie sprzeciwia się ona, z punktu widzenia programowego, aby zwrot taki był dokonywany. Jak jednak podkreślono w odpowiedzi na skargę 1391/2002, Komisja nie jest w stanie samodzielnie dokonać zmiany pozycji budżetowej „*dodatkowa pomoc dla osób niepełnosprawnych*”, która jest ograniczona pod względem wysokości środków. Komisja byłaby gotowa na dokonanie zwrotu całości kosztów związanych z niepełnosprawnością pod warunkiem, że organ budżetowy zagwarantowałby dostępność wystarczających środków oraz zezwoliłby na dokonywanie pełnego zwrotu na podstawie porozumienia międzyinstytucjonalnego dotyczącego zmienionego wniosku w sprawie wytycznych, o których mowa powyżej. Bez tego porozumienia i gwarancji budżetowych, a także mając na uwadze zobowiązania wynikające z rozporządzeń finansowych, zwrot zawsze będzie ograniczany przez dostępne środki, a Komisja będzie nadal rozdzielala te środki w najbardziej sprawiedliwy sposób. Mając na uwadze obecny budżet, taka polityka pozwala unikać stosowania zasady „kto pierwszy, ten lepszy”, która byłaby przejawem rażącej dyskryminacji tych, którzy nie otrzymali pełnego zwrotu, lub w ogóle go nie otrzymali ze względu na brak dostępnych środków, w stosunku do tych, którym w pełni zwrócono wydatki.

Wkład osobisty beneficjenta . Komisja nie uważa, aby ograniczony wkład osobisty, o którym mowa w wytycznych (5 %-35 %) był nieuczciwy ze społecznego punktu widzenia, ponieważ wkład ze strony beneficjentów jest obliczany na podstawie podlegającego opodatkowaniu dochodu ich rodziny.

Zwiększenie zwrotu wydatków . Komisja poczyniła znaczące wysiłki w celu zwiększenia swej pomocy dla osób niepełnosprawnych. Od 1 maja 2004 r. indywidualna pomoc finansowa znacznie wzrosła poprzez wyższy zwrot wydatków, w następstwie zmian w polityce dotyczącej dodatkowych zasiłków dla osób niepełnosprawnych, oraz poprzez znaczące zwiększenie dostępnych środków. W latach 2003-2005 liczba spraw wzrosła o niemal 50 % (z 60 spraw do 85) natomiast dostępne środki wzrosły o 130 % (z 770 000 EUR do 1 770 000 EUR). W 2004 r. stworzono również nowy sektor o nazwie „praktyczna pomoc dla osób niepełnosprawnych” w celu udzielania ogólnych informacji, porad i pomocy.

Nowy komunikat w 2006 r . Nowy komunikat Komisji w sprawie pomocy osobom niepełnosprawnym powinien ukazać się w 2006 r. Dokona on dalszego ulepszenia i



rozszerzenia pomocy dla rodziców dzieci niepełnosprawnych. W dokumencie tym, opartym na dogłębnych analizach potrzeb dzieci niepełnosprawnych, zostaną poruszone podstawowe problemy, w tym główny problem trapiący rodziców tych dzieci, tj. kwestia opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym po śmierci rodziców.

- Dostępność procedur rekrutacji (1.4)

Jeżeli chodzi o praktyczne aspekty organizacji konkursów w szczególności konkursów organizowanych przez Europejskie Biuro Doboru Kadr (EPSO), przyjęto kilka środków mających ułatwić osobom niepełnosprawnym udział w różnych testach i dostosowanych do danego rodzaju niepełnosprawności.

W zawiadomieniach o konkursie kandydaci są zapewniani, że:

„Instytucje europejskie prowadzą politykę równych szans i przyjmują zgłoszenia kandydatów bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, przekonania religijne, polityczne i światopogląd, przynależność do mniejszości narodowej, sytuacji finansowej, urodzenie, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, stan cywilny lub sytuację rodzinną.”

Co więcej, zawiadomienia zawierają następującą informację dla osób niepełnosprawnych:

„Kandydaci o stopniu niepełnosprawności uniemożliwiającym im wypełnienie formularza zgłoszeniowego przez internet mogą poprosić - najlepiej faksem lub listownie - o przesłanie im papierowej wersji formularza, który należy wypełnić, podpisać i odesłać listem poleconym wysłanym najpóźniej w dniu zakończenia rejestracji. Cała późniejsza korespondencja między EPSO a takim kandydatem będzie odbywać się drogą pocztową. Do formularza kandydat powinien załączyć zaświadczenie stwierdzające niepełnosprawność, wydane przez uznany organ. Kandydat powinien również wskazać na oddzielnym arkuszu papieru wszelkie specjalne udogodnienia, jakie uważa za niezbędne w celu ułatwienia mu wzięcia udziału w testach.”

W „Przewodniku dla kandydatów” publikowanym jednocześnie z każdym zawiadomieniem o konkursie, niepełnosprawnym kandydatom ponownie przypomina się o możliwości wystąpienia o specjalne udogodnienia z uwagi na ich niepełnosprawność. Załącznik 2 do tego przewodnika zatytułowany „Instrukcje dotyczące wypełniania elektronicznych formularzy” stanowi, że niepełnosprawni kandydaci powinni:

„Zaznaczyć odpowiedź „TAK” jeżeli stopień niepełnosprawności kandydata utrudnia mu przystąpienie do testów. Pomoże to EPSO w przygotowaniu odpowiednich udogodnień dla kandydata.”

Wreszcie, strona internetowa EPSO zawiera bezpośrednie odwołanie do równości szans, do której EPSO przywiązuje bardzo dużą wagę. Te same zasady mają zastosowanie w przypadku gdy ogłoszenie o konkursie jest dokonywane w drodze ogłoszenia prasowego.

„Europejskie Biuro Doboru Kadr ściśle trzyma się zasady, że każda organizacja powinna być



faktycznym odzwierciedleniem społeczeństwa jakiemu służy. Stanowiska pracy w instytucjach UE są otwarte dla wszystkich obywateli państw członkowskich spełniających kryteria kwalifikacyjne, bez względu na płeć, rasę, narodowość, religię czy orientację seksualną. Zawsze gdy jest to możliwe, zapewnia się osobom niepełnosprawnym warunki, które pozwalają im konkurować na tych samych prawach z osobami w pełni sprawnymi, a kandydatom, którzy pozytywnie przejdą proces rekrutacji -- skuteczną integrację w otoczeniu zawodowym. W instytucjach UE nie toleruje się dyskryminacji. Kierując się w pierwszym rzędzie zasadą zatrudniania osób na podstawie ich kwalifikacji, staramy się utrzymać równowagę personelu pod względem narodowym oraz realizujemy politykę na rzecz większej liczby kobiet na wyższych stanowiskach. Unia Europejska uznaje różnorodność w najszerszym jej znaczeniu".

Po względem praktycznym, w czasie organizacji testów podjęto wiele działań na wniosek samych kandydatów i w oparciu o wyjaśnienia dotyczące tego, co kandydaci uznali za niezbędne do uczestniczenia w testach.

W celu spełnienia tego rodzaju próśb EPSO zapewnia możliwość zaproszenia niepełnosprawnych kandydatów do specjalnego centrum egzaminacyjnego

Poniżej przedstawiono przykłady dotychczasowych działań EPSO, w zależności od rodzaju niepełnosprawności osoby biorącej udział w konkursie:

- upośledzenie wzroku: tekst w alfabecie Braille'a; tekst napisany większą czcionką; kandydat może przynieść swój własny komputer, który czyta alfabet Braille'a; w odniesieniu do testów, osoba nadzorująca egzamin może czytać pytania i proponowane odpowiedzi, kandydat udziela swojej odpowiedzi, a osoba nadzorująca egzamin zaznacza tę odpowiedź na arkuszu odpowiedzi; nagrywanie audio; dodatkowy czas;
- upośledzenie słuchu: (kandydaci niesłyszący lub niedosłyszący): możliwość usadowienia w czasie egzaminu naprzeciw stanowiska egzaminatorów w celu umożliwienia kandydatowi czytania z ruchu warg egzaminatora; udostępnienie kopii tekstu odczytywanego przez egzaminatora i wyznaczenie dla tego kandydata indywidualnej osoby nadzorującej egzamin;
- niepełnosprawność rąk: możliwość otrzymania przez kandydata komputera i drukowania odpowiedzi lub możliwość ustnego udzielania odpowiedzi przez kandydata osobie nadzorującej egzamin, która tę odpowiedź nagrywa na nośnik audio;
- osoby poruszające się na wózku: EPSO zapewnia dostęp kandydata do centrum egzaminacyjnego bez żadnych przeszkód;
- choroby osłabiające/upośledzenie mózgowe dodatkowy czas na wypełnienie testów; komputer, podstawka na dokumenty, miejsce parkingowe dla kandydata; możliwość dostarczenia krzesła ergonomicznego;
- dysleksja: kandydat otrzymuje komputer w celu wypełnienia testu, ponadto dostaje też dodatkowy czas.



W odniesieniu do sporządzania sprawozdań na temat dostępności procedur rekrutacji dla kandydatów niepełnosprawnych, innych niż osoby z upośledzeniem wzroku, w następstwie badań na temat niepełnosprawności, omówionych szczegółowo poniżej, zaproponowano zbadanie przez Komisję i EPSO treści ogłoszeń o rekrutacji, w celu zachęcenia większej liczby osób niepełnosprawnych do składania wniosku. W tym kontekście zostanie zbadana kwestia sporządzania sprawozdań dotyczących szczególnych rodzajów niepełnosprawności.

- Możliwość okresowych sprawozdań na temat polityki rekrutacji (1.5)

Komisja uważa anonimowość za czynnik gwarantujący równe traktowanie kandydatów, dlatego też jej procedury są zorganizowane w taki sposób, aby w jak największym stopniu zapewnić równe traktowanie.

Pod tym względem EPSO dba o zapewnienie specjalnych udogodnień mających umożliwić osobom niepełnosprawnym udział w konkursie.

W kontekście wyników badania (omówionego szczegółowo poniżej) Komisja postanowiła zbadać, w jaki sposób osiągnąć większą wiarygodność i regularną aktualizację obecnych i przyszłych statystyk, z zachowaniem obowiązków wynikających z rozporządzenia (WE) 45/2001 o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych. Komisja rozważy opublikowanie w przyszłości takich statystyk, jako część badania kwestii poprawy wiarygodności statystyk.

- Dodatkowe środki służące promowaniu zatrudniania osób niepełnosprawnych (1.6)

Procedury selekcji, w tym anonimowe testy i zapewnienie odpowiednich przystosowań przy udziale w tych testach są najlepszą gwarancją równego traktowania w procesie rekrutacji. Zdaniem Komisji nie ma potrzeby podejmowania dodatkowych środków dla osób niepełnosprawnych na tym etapie procedur rekrutacji, poza działaniami, jakie należy podjąć w przyszłości, aby ogłoszenia o możliwościach zatrudnienia w większym stopniu docierały do osób niepełnosprawnych.

Zgodnie z informacjami przesłanymi Rzecznikowi Praw Obywatelskich w odpowiedzi na jego poprzednie dochodzenie, Dyrekcja Generalna ds. Personelu i Administracji (ADMIN) jest informowana o tym, iż dany laureat konkursu rekrutacyjnego jest osobą niepełnosprawną, wymagającą szczególnych przystosowań w trakcie procesu rekrutacji. DG ADMIN stosuje proaktywne podejście w stosunku do rekrutacji poprzez obsługę dostosowaną do indywidualnego przypadku, i takie podejście uważa się obecnie za najwłaściwszą formę dodatkowych środków.

W kontekście wyników badań Komisja postanowiła zbadać wraz z innymi odpowiednimi grupami, różne sposoby promowania w instytucjach zatrudniania osób niepełnosprawnych. Przedmiotem tego badania będzie rozpatrzenie kwestii szczegółowego opracowania dodatkowych środków promujących zatrudnianie osób niepełnosprawnych, takich jak wyznaczanie i monitorowanie pewnych celów w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, czy też indywidualne działania administracji po badaniu lekarskim, mające zapewnić właściwy



przydział i wyposażenie. Ponadto temat niepełnosprawności jest poruszany na kursach dla egzaminatorów i szkoleniach dla „jury konkursu”, zapewniając tym samym właściwe wyczulenie egzaminatorów na tę kwestię.

- Standardy budynków pod względem dostępności (2.2)

Najnowsza wersja (nr 5) podręcznika standardów budynków Komisji (potocznie zwana MIT od francuskiego *Manuel d'Immeuble Type*) została przyjęta przez Komitet Zarządzający Biura Infrastruktury i Logistyki w Brukseli (OIB) w dniu 29 czerwca 2004 r. po przeprowadzeniu szeroko zakrojonych konsultacji wewnętrznych. Rozdział B.III. tego podręcznika jest poświęcony wymogom dotyczącym osób niepełnosprawnych, obejmując ogólne zagadnienia dostępu do budynków, wyznaczone miejsca parkingowe, możliwości poruszania się po budynku, oświetlenie i oznakowanie w budynkach, instalacje sanitarne i kwestie związane z ewakuacją.

Oprócz specjalnie poświęconego tej kwestii rozdziału, podręcznik jeszcze w około 30 miejscach odwołuje się do tematu osób niepełnosprawnych. MIT jest zgodny zarówno z prawem belgijskim [w tym z brukselskim „Règlement Regional d'Urbanisme” (RRU [\(1\)](#) [\[Link\]](#))] jak i europejskim, w tym zakresie, a także z wydanym przez Komisję Kodeksem dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych [\(2\)](#) [\[Link\]](#).

Nie planuje się rewizji MIT w najbliższym czasie. Obecnie obowiązujący dokument był przyjęty niedawno - w połowie 2004 r. i jest aktualny pod względem norm dotyczących dostępności. Ponadto ostatnio powołano specjalistów, o których mowa w Kodeksie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, w celu dokonania ergonomicznej oceny środowiska pracy osób niepełnosprawnych. Sprawa będzie oczywiście pod stałą kontrolą w świetle nowych norm MIT i doświadczeń nabytych przez specjalistów.

- Ułatwienia parkingowe (2.3)

Zgodnie z wydanym przez Komisję Kodeksem dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, co najmniej dwa miejsca parkingowe wewnątrz lub na zewnątrz [\(3\)](#) [\[Link\]](#) każdego budynku Komisji, z wyjątkiem budynku Berlaymont, są zarezerwowane dla niepełnosprawnych gości; we wszystkich budynkach Komisji jest łącznie 114 takich miejsc parkingowych.

Dostęp do budynku Berlaymont jest ograniczony ze względów bezpieczeństwa; z tego właśnie powodu Komisja wystąpiła do władz miejskich Brukseli z prośbą o zarezerwowanie miejsc parkingowych dla niepełnosprawnych na Boulevard Charlemagne, biegnącego wzdłuż Berlaymont. W październiku 2005 r. komendant policji Miasta Stołecznego Brukseli wyraził zgodę na zarezerwowanie trzech takich miejsc na Boulevard Charlemagne zwrócił się do wydziału robót publicznych o wykonanie niezbędnych prac.

Oprócz wspomnianych powyżej miejsc parkingowych przeznaczonych dla niepełnosprawnych gości Komisja zarezerwowała również 216 miejsc parkingowych w swoich budynkach dla swych pracowników mających problemy zdrowotne (pracownicy czasowo lub trwale niepełnosprawni/posiadający problemy zdrowotne). Każde z tych miejsc parkingowych jest



przyznawane na indywidualny wniosek potwierdzony zaświadczeniem lekarskim.

- Dostępność informacji przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych (3.3)

Stanowisko Komisji dotyczące dostępności informacji wyjaśniono na stronie internetowej "EUROPA - Web Accessibility Policy": (http://europa.eu.int/geninfo/accessibility_policy_en.htm [Link]); jest ono następujące: „w odniesieniu do serwera EUROPA, Komisja Europejska postanowiła przyjąć poziom zgodności A (Cel 1) dla nowych uaktualnionych stron internetowych.” WAI-A zawiera zasady dotyczące nie tylko osób z upośledzeniem wzroku, lecz także osób z innymi rodzajami niepełnosprawności. Ponadto Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans prowadzi na portalu Europa oficjalną stronę internetową poświęconą Europejskiemu Rokowi Osób Niepełnosprawnych: http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html [Link].

- Publiczny dostęp do stron internetowych (3.4)

Przewodnik dla dostawców informacji (PDI) jest przeznaczony dla twórców stron na serwerze EUROPA (koordynatorzy, administratorzy sieci, wykonawcy, itp.) i obejmuje kwestie redakcyjne, techniczne i graficzne. Zasady zawarte w PDI (4) [Link] mają charakter obowiązkowy, co ma zapewnić spójne i przyjazne dla użytkowników usługi.

Zgodnie z PDI strony przeznaczone do publikacji na serwerze EUROPA powinny spełniać kryteria dostępności na poziomie A. Administratorzy sieci w dyrekcjach generalnych i służbach są odpowiedzialni za dokonanie oceny dostępności swych stron internetowych i zapewnienie ich zgodności z PDI i WAI-A. Jest szereg narzędzi, za pomocą których można ocenić stronę internetową pod względem jej zgodności obowiązującymi normami dostępności. Ponadto grupa koordynująca portal EUROPA działająca w ramach Dyrekcji Generalnej ds. Prasy i Komunikacji zapewnia systematyczną pomoc administratorom sieci przy zatwierdzaniu stron internetowych według poszczególnych punktów WAI-A (i niektórych punktów WAI-AA).

- Dostęp do alternatywnych formatów wszystkich publicznych dokumentów UE (3.5)

Strony EUROPA zgodne z WAI można, przy odpowiednim oprogramowaniu dla użytkowników końcowych, przetworzyć na tekst w formie dużej czcionki, alfabetu Braille'a lub w formie audio. Problemem pojawiającym się w przypadku stron wielojęzycznych, takich jak EUROPA, jest to, że nie wszystkie języki mogą być odczytane przez oprogramowanie wspomagające. Sposobem na usprawnienie przez Komisję stron zgodnych z WAI jest zapewnienie plików dźwiękowych lub plików w języku migowym utworzonych z tych stron. Może się jednak okazać, że zamiast stać się rozwiązaniem problemu, działania te przysporzą dodatkowych utrudnień ponieważ omawiana technika zakłada tłumaczenie automatyczne: takie tłumaczenie na język migowy nie miałoby sensu, ponieważ tłumaczenia automatyczne rzadko są dobrej jakości. Pewną alternatywą mogłoby być zatrudnienie tłumacza języka migowego w celu stworzenia plików w tym języku. Nie istnieje jednak uniwersalny język migowy (np. francuski język migowy używany w Belgii różni się od francuskiego języka migowego we Francji). Dlatego też rozwiązanie to wydaje się nierealne.

Innym możliwym rozwiązaniem wymagającym kilku dodatkowych źródeł byłoby stworzenie linku do pliku dźwiękowego znajdującego się przy tekście wprowadzającym do dłuższego



artykułu/informacji, tak aby osoba niepełnosprawna mogła szybko stwierdzić, czy podana informacja ją interesuje i pominąć ten artykuł/informację lub przejść do jego/jej treści. W przypadku stron wielojęzycznych, takich jak EUROPA, realizowany obecnie proces tworzenia treści zgodnych z WAI i sprawdzania treści pod względem dostępności okazał się jak dotąd najlepszym sposobem zapewnienia maksymalnego poziomu dostępności. Komisja przyjęła system zarządzania treściami internetowymi, który w przyszłości zapewni zgodność wszystkich stron Komisji z minimalnymi wymogami dostępności.

Innym alternatywnym i dostępnym formatem jest „uproszczone czytanie”. Z okazji Europejskiego Dnia Osób Niepełnosprawnych w 2005 r. Komisja wydała dokumenty robocze w tym właśnie formacie.

- Integracja dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych (SPE) (4.2)

Jak wiadomo Rzecznikowi, Komisja nie posiada kompetencji w sprawach edukacji i w związku z tym nie może oceniać nowych programów SPE w Szkołach Europejskich (SE) czy też wydawać SE poleceń. Wszystkie decyzje są podejmowane przez Radę Zarządzającą Szkoł Europejskich (RZSE), w której Komisja ma tylko 1 głos na 29 wszystkich głosów (5) [\[Link\]](#). Jednakże Komisja, jako członek RZSE, a także odpowiedzialny pracodawca, którego pracownicy wyrażają niezadowolone z usług SE (finansowanych w dużej części z pieniędzy wspólnotowych), aktywnie zajmuje się tą sprawą poprzez domaganie się dokonania oceny programu SPE.

W marcu 2004 r. na posiedzeniu Komitetu Pedagogicznego SE (podkomitetu roboczego RZSE, w którym omawia się i przygotowuje sprawy edukacyjne w celu rozpatrzenia i zatwierdzenia ich przez RZSE) po raz pierwszy przedstawiono dane statystyczne dotyczące SPE. Komisja wystąpiła o dokonanie oceny programu SEN przez odpowiednich inspektorów/koordynatorów oraz o to, aby kolejne sprawozdanie na temat SPE, przedstawione w przyszłym roku, zawierało wyniki tej oceny. Ostatnie sprawozdanie na temat SPE było podobne do pierwszego, jednak Komisja na posiedzeniu Komitetu Pedagogicznego w listopadzie 2005 r. ponowiła wniosek o dokonanie oceny programu SPE.

Ponadto Komisja poprosiła Biuro Sekretarza Generalnego SE o dodatkowe informacje na temat realizacji programu SPE, w związku z kolejnymi prośbami o informacje, skierowanymi przez Rzecznika Praw Obywatelskich, a także pisemnie określiła rodzaj informacji, jakie powinny zebrać SE. Do chwili obecnej nie przesłano Komisji żadnych danych.

Pod koniec stycznia 2006 r. Komisja wystąpiła do RZSE z formalnym wnioskiem o dokonanie oceny realizacji programu SPE. Sprawozdanie z oceny powinno zostać sporządzone później, w kolejnym roku szkolnym.

- Analiza badania na temat niepełnosprawności (5.3.)

W grudniu 2004 r. Komisja przeprowadziła badanie dotyczące niepełnosprawności; zostało ono poddane analizie a jej wyniki podano na stronie intranetowej Komisji. Pełen tekst tych wyników znajduje się w załączniku V, a ich streszczenie podano poniżej. W oparciu o analizę 3 526 odpowiedzi (6) [\[Link\]](#), zaproponowano również podjęcie konkretnych działań. Są one zawarte w informacji zamieszczonej na stronie intranetowej, a także przedstawione poniżej w formie



streszczenia.

Niewielka liczba odpowiedzi od osób niepełnosprawnych (216 odpowiedzi, co stanowi 6 % respondentów) sprawia, iż trudno jest wyciągnąć ostateczne wnioski z wyników tego badania, ponieważ nie jest jasne, czy odpowiedzi były reprezentatywnym odzwierciedleniem niewielkiej liczby osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Komisji czy też odsetek tych osób jest większy, lecz niewiele z nich odpowiedziało na badanie. Jednakże niektóre kwestie podnoszono regularnie i w przyszłości warto będzie podjąć w związku z nimi działania; chodzi np. o trudności, jakie zdaniem personelu występują w odniesieniu do stosunkowo prostych przystosowań ułatwiających pracę, jak właściwe krzesła, biurka czy też sprzęt informatyczny. Kwestie te wydają się wchodzić w zakres „odpowiednich przystosowań” w rozumieniu regulaminu pracowniczego (art. 1d ust. 4), które instytucja jest zobowiązana zapewnić pracownikom niepełnosprawnym, aby ułatwić wykonywanie przez nich swych obowiązków pracowniczych. Komisja zwróciła również uwagę na trudności, z jakimi zetknęła się część osób niepełnosprawnych w kwestii dostępu do budynku lub wewnątrz samego budynku (przejścia zablokowane przez różne składowane rzeczy, zbyt ciężkie drzwi przeciwpożarowe itp.).

Sto osiem odpowiedzi dotyczyło możliwych przypadków dyskryminacji pod względem możliwości awansu zawodowego lub rozwoju zawodowym. Zdaniem tych pracowników doświadczyli oni mniej korzystnego traktowania z uwagi na swą niepełnosprawność, czego skutkiem było wolniejsze tempo rozwoju zawodowego, mniej interesująca praca, czy też brak dostępu do szkoleń; natomiast w relacjach interpersonalnych część pracowników stwierdziła, że doświadczyła ze strony przełożonych lub współpracowników zachowania, które w ich odczuciu było zachowaniem poniżającym, zastraszającym lub obraźliwym. Komisja z dużą uwagą przyjęła do wiadomości te doniesienia pracowników. W rezultacie uzgodniono następującą propozycję działań:

- Ustalenia dokonane w skróconym sprawozdaniu zostały przedstawione wszystkim dyrektorom ds. kadrowych, służbie medycznej, Działowi Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Centralnemu Działowi Doradztwa Zawodowego (SCOP), a także grupie międzydepartamentalnej ds. osób niepełnosprawnych, które będą mogły podjąć dalsze działania zapewniające większą świadomość w zakresie tych problemów. Zadbano o to, aby odpowiednie służby zapoznały się z uwagami skierowanymi w czasie badania, dotyczącymi tych właśnie służb.
- Niezbędne jest, aby wszyscy pracownicy byli świadomi tego, iż dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność jest wyraźnie zabroniona przez regulamin pracowniczy. W rezultacie, wspomniane badanie i jego wynik, będące istotnym narzędziem służącym wyczuleniu pracowników na tę problematykę i skłonieniu do zmiany postępowania, zostało umieszczone na intranetowej stronie poświęconej problematyce niepełnosprawności.
- Przepisy regulaminu dotyczące niedyskryminacji (art. 1d ust. 1) są wyraźnie zaznaczone na intranetowej stronie Komisji poświęconej niepełnosprawności.
- Dodatkowo strona intranetowa przypomina pracownikom, że na mocy kodeksu dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, można, z zachowaniem poufności, zwrócić się do Działu Równości Szans i Niedyskryminacji w DG ADMIN, w przypadku krytycznych uwag co do wykonywania przepisów kodeksu. Dział ten zajmie się taką sprawą w sposób dyskretny, uwzględniając zakres poufności, jakiego życzy sobie osoba, która się do niego zwróciła.



- Zwłoka w zapewnieniu przystosowań lub ich niezapełnienie były kwestią powtarzającą się w odpowiedziach udzielonych w ramach badania. W odpowiedziach wspomniano również o takich formach mniej korzystnego traktowania ze względu na niepełnosprawność, jak wolniejszy rozwój kariery zawodowej czy mniej interesujące możliwości zatrudnienia. Kodeks dobrych praktyk przewiduje, że do SCOP powinni należeć doradcy wyspecjalizowani w sprawach doradztwa zawodowego i w zagadnieniach rehabilitacji oraz że Komisja wyznaczy specjalistę odpowiedzialnego za dokonanie ergonomicznej oceny środowiska pracy pracowników niepełnosprawnych. Mianowanie/wyznaczenie specjalistów stało się priorytetem późniejszych działań DG ADMIN w 2005 r., aby umożliwić zastosowanie proaktywnego podejścia do rozwoju kariery zawodowej, dokonanie oceny środowiska pracy oraz zapewnienie odpowiednich przystosowań w sposób terminowy. W SCOP oraz w Dziale Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w DG ADMIN specjaliści tacy zostali już wyznaczeni. Ponadto zbadane zostaną różne przepisy budżetowe, z których mogą skorzystać pracownicy niepełnosprawni, oraz kwestia potrzeby przeznaczenia specjalnych środków budżetowych na zapewnienie odpowiednich przystosowań w celu osiągnięcia maksymalnych korzyści.

- DG ADMIN, w porozumieniu z odpowiednimi służbami, zbada stanowisko w sprawie różnych przepisów budżetowych, z których mogą skorzystać pracownicy niepełnosprawni, w celu zapewnienia maksymalnych korzyści osobom, którym takie środki przysługują. W szczególności DG ADMIN zbada kwestię potrzeby przeznaczenia specjalnych środków budżetowych na zapewnienie odpowiednich przystosowań w miejscu pracy oraz kwestię tego, czy tego typu środki powinny być dostępne na szczeblu centralnym czy też na szczeblu dyrekcji generalnych.

- Należy również zbadać kwestię wyznaczania i monitorowania pewnych celów w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. DG ADMIN, we współpracy z międzydepartamentalną grupą ds. osób niepełnosprawnych i EPSO (i innymi odpowiednimi grupami), zbada różne sposoby zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ponadto zbadają również, w jaki sposób zapewnić większą wiarygodność i regularną aktualizację obecnych i przyszłych statystyk dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Komisji, z zachowaniem obowiązków wynikających z rozporządzenia 45/2001.

- W ramach procesu tworzenia bardziej wyrazistej i aktywnej polityki w tej dziedzinie DG ADMIN przeprowadzi, w styczniu 2006 r., konsultacje z państwami członkowskimi na temat procedur wprowadzonych w ich administracjach, mających za zadanie promowanie zatrudniania i przystosowania dla osób niepełnosprawnych, w celu ustalenia najlepszych praktyk w państwach członkowskich, które można by stosować również w Komisji.

Pod koniec 2006 r. zostanie również rozpatrzona kwestia przeprowadzenia w latach 2007-2008 drugiego badania na temat niepełnosprawności. W zależności od jego wyników będzie można zmienić kierunek obecnych priorytetów i wyznaczyć nowe priorytety.

- Podnoszenie świadomości na temat niepełnosprawności (5.4)

Głównym sposobem podnoszenia świadomości i wyczulenia pracowników na kwestie niepełnosprawności było rozpowszechnianie informacji dotyczących zmienionego kodeksu dobrych praktyk i przeprowadzenie wśród pracowników Komisji badania na temat kwestii niepełnosprawności. Obydwa te wydarzenia były szeroko nagłośnione. O pierwszym z nich napisano w wewnętrznym tygodniku Komisji Europejskiej "Commission en Direct", który jest rozprowadzany wśród wszystkich pracowników, jest dostępny na stronie intranetowej, a także



jest rozprowadzany w nakładzie 50 000 egzemplarzy we wszystkich instytucjach UE. O drugim informację podano w nocy Dyrektora Generalnego skierowanej do wszystkich pracowników Komisji.

Następnym krokiem w ramach procesu podnoszenia świadomości będzie opublikowanie wyników badania na intranetowej stronie Komisji. Dostarczy to informacji na temat analizy odpowiedzi wraz z późniejszym planem działań na 2006 r.

Pracownicy uczestniczący w rozmowach kwalifikacyjnych lub w „*jury konkursu*” przechodzą obecnie szkolenia w tej dziedzinie, a na początku 2006 r. będą również dostępne praktyczne wskazówki dotyczące dobrych praktyk w dziedzinie niedyskryminacji (w tym również w zakresie niepełnosprawności), skierowane do uczestników kursów i kierowników odpowiedzialnych za rekrutację w dyrekcjach generalnych.

Ponadto Komisja rozważa możliwość specjalnych działań poprzez sesje szkoleniowe lub konferencje/seminaria dla pracowników w 2006 r. lub 2007 r. z okazji dorocznego Europejskiego Dnia Osób Niepełnosprawnych, który przypada 3 grudnia. Zorganizowanie tego rodzaju działań będzie zależało od dostępnych środków finansowych.

IV. Wnioski

Komisja przyjęła szerokie, progresywne i proaktywne podejście do swych polityk dotyczących osób niepełnosprawnych. Nowy regulamin pracowniczy, zmieniony kodeks dobrych praktyk i różne działania uwzględniają szczególne potrzeby jakie osoby niepełnosprawne mogą mieć w stosunkach z Komisją.

Celem Komisji jest zapewnienie stosowania zasady niedyskryminacji we wszystkich sprawach związanych z osobami niepełnosprawnymi oraz regularny przegląd swych dostosowań w tej kwestii. Aby zapewnić realizację tego celu Komisja będzie nadal prowadziła konsultacje ze specjalistami i z przedstawicielami pracowników niepełnosprawnych, w szczególności poprzez międzydepartamentalną grupę ds. osób niepełnosprawnych.

Wykaz załączników

[Załącznik I \[Link\]](#): Decyzja Komisji wykonująca art. 1d ust. 4 regulaminu pracowniczego

[Załącznik II \[Link\]](#): Decyzja Komisji z dnia 25 listopada 2003 r. w sprawie zmienionego kodeksu dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych

[Załącznik III \[Link\]](#): Tymczasowe wytyczne dotyczące wykonywania pozycji budżetowej „dodatkowa pomoc dla osób niepełnosprawnych” dotyczące środków przeznaczonych na zasiłki dla osób niepełnosprawnych

[Załącznik IV \[Link\]](#): Wytyczne w sprawie wkładu osobistego w koszty związane z



niepełnosprawnością

[Załącznik V \[Link\]](#): Analiza przeprowadzonego wśród pracowników badania na temat niepełnosprawności

(1) [\[Link\]](#) RRU jest regionalnym rozporządzeniem mającym zastosowanie na terytorium tego regionu. Jego głównym zadaniem jest uproszczenie przepisów w drodze ujednolicenia obowiązujących regulacji w zakresie norm rozwoju urbanistycznego mających zastosowanie w regionie stołecznym Brukseli.

(2) [\[Link\]](#) C(2003) 4362 z 18.11.2003.

(3) [\[Link\]](#) Parkingi zewnętrzne są przedmiotem umowy i robót publicznych władz miejskich Brukseli.

(4) [\[Link\]](#) http://europa.eu.int/comm/ipg/index_en.htm [\[Link\]](#).

(5) [\[Link\]](#) Dwadzieścia pięć państw członkowskich, Komisja, stowarzyszenia rodziców, Europejski Urząd Patentowy (w sprawach dotyczących Szkoły Europejskiej w Monachium), przedstawiciele pracowników.

(6) [\[Link\]](#) W Komisji jest zatrudnionych, czasowo i na stałe, około 25 000 osób.